

แนวทางและหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้มีแนวทางพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ชัดเจน และสามารถนำไปบังคับใช้ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยได้กำหนดเป้าหมายสำคัญเพื่อให้บุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีคุณลักษณะเด่น คือ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” เป็นบุคลากรผู้มีสมรรถนะสูงพร้อมรองรับภารกิจ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี และเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงาน ประกอบกับแผนปฏิบัติราชการระยะสามปีของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนการบริหารกำลังคนคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

แนวทางการพัฒนาบุคลากรและหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สลน. พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทักษะดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิต

ประกอบด้วย ๕ แผนงาน ๑๒ กลยุทธ์ ดังนี้

๑) แผนงานสร้างและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ

ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานได้อย่างมืออาชีพและมีคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและรูปแบบอื่นๆ

๒) แผนงานการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นคนดี คนเก่ง และทำงานได้เต็มศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาการสรรหาและคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมกระบวนการทำงานที่หลากหลาย

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓) แผนงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

๔) แผนงานการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัด : ๑) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒) ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับ

๕) แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีความสุขมาก

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ สร้างความสมดุลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๕.๔ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย

๒. แผนปฏิบัติการระยะสามปีของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

การพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Talent Development) ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

๑) พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการอำนวยความสะดวกการบริหารราชการแผ่นดินของนายกรัฐมนตรี เพื่อให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพมีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการ โดย (ก) พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานในสายงานและตำแหน่งที่ดำรงอยู่ (ข) พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (ค) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ง) พัฒนาทักษะและความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ และ (จ) พัฒนาทักษะการรายงานและการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ

๒) พัฒนาความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพมีความพร้อมรองรับภารกิจในอนาคตซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ โดย (ก) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากงานที่มีความท้าทายและความหลากหลาย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ในหลายภารกิจที่ใช้สมรรถนะและทักษะต่างกัน (Multiple Skills) และ (ข) พัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การสอนงาน (Coaching) และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ (Intergeneration Learning)

๓) พัฒนาศูนย์ความรู้และคลังสมอง (Think Tank) เพื่อการอำนวยความสะดวกการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพสามารถสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีระบบที่ให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพหรือผู้บริหารรุ่นใหม่ของหน่วยงานกลาง อาทิ สำนักงานงบประมาณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้มีโอกาสมาปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Secondment / Talent Mobility / Civil Service Exchange) นอกจากนี้ ต้องมีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานในต่างประเทศที่มีภารกิจในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกการบริหารราชการของนายกรัฐมนตรีหรือประธานาธิบดี อาทิ หน่วยงานของประเทศในภูมิภาคอาเซียนและภูมิภาคอื่นๆ

๔) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Individual Development Plan) ให้สอดคล้องกับเส้นทางที่กำหนดไว้ตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Development Roadmap) โดยเน้นการประเมินจุดแข็ง (Strengths) และประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนา (Developmental Areas)

๓. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่ง ที่ ๑๗๐/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ โดยมีอำนาจหน้าที่ กำหนด นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนารายบุคคลให้สอดคล้องตอบสนองต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พิจารณาการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนารายบุคคลของ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้นำ ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนารายบุคคล สลน. พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ แผนปฏิบัติการราชการระยะสามปีของ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มาประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนารายบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และสามารถพิจารณาการใช้จ่าย งบประมาณด้านการฝึกอบรมและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยกำหนดจัดกลุ่มโครงการอบรม/สัมมนา หลักสูตร ตามที่หน่วยงานต่างๆ เสนอมา ดังนี้

๑) หลักสูตรการอบรม/สัมมนา ตามที่กฎหมาย/ระเบียบ/นโยบายกำหนด

๒) หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร (ระดับสูง/กลาง/ต้น) และภาวะผู้นำ

๓) หลักสูตรการสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ สลน.

๓.๑) ความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลัก ของ สลน.

๓.๒) ความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านดิจิทัล

๓.๓) ความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านภาษา

๓.๔) ความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๔) หลักสูตรการพัฒนาองค์การ

ทั้งนี้ การพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมแต่ละหลักสูตร จะพิจารณาจากคุณสมบัติ ผู้มีสิทธิเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา กลุ่มเป้าหมายที่โครงการ/หลักสูตรกำหนด ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และพิจารณาตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ และสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ E – Learning ตามตัวชี้วัดการเข้าร่วม/ดำเนินกิจกรรม เสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อประกอบการประเมินผลเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการทั่วไป

๕. การพัฒนาข้าราชการตามระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามประสบการณ์กรอบ การสั่งสมประสบการณ์ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (Individual Experience Accumulation Framework-IEAF)
